

研究論文

進路選択セルフ・エフィカシーからみた大学教員による キャリア・カウンセリングの研究 — “ケース&ワークブック” 開発のための予備的研究—

楠奥繁則

立命館大学文学部非常勤講師

要約：これまでの報告によると、進路選択セルフ・エフィカシー(以下、CDMSE)を高めることで大学生の職業未決定を抑制できるということが明らかにされている。しかし、職業未決定と CDMSE との関連についての研究量と比較すると、それを高めるための研究については乏しい。そこで本稿では、大学教員によるキャリア・カウンセリングの視点から、CDMSE 向上方法について考える。キャリア・カウンセリングには、1) 一対一カウンセリング、2) グループ・カウンセリング、3) カウンセラーフリー・カウンセリング、の3形態がある。ここでは3) カウンセラーフリー・カウンセリングに焦点を当てる。本研究は以下の2ステップを踏んでいる。まず、浦上(1996)の ECS ワークブックに基づいて、CDMSE を向上させるためのワークブック「ケース&ワークブック」(試作版)を作成した。そして、そのケース&ワークブックの効果を確認するために、A 大学の「カウンセリング論」でパネル調査を行った。結果、その効果が確認された。本稿ではそれを基に議論する。

(キーワード：進路選択セルフ・エフィカシー、キャリア・カウンセリング、カウンセラーフリー・カウンセリング、職業未決定、ケース&ワークブック)

A study of career counseling by university teachers focusing on career decision-making self-efficacy: A preparatory study to develop a workbook “Case & Workbook”

Shigenori KUSUOKU

Ritsumeikan University, Ph D Candidate Business

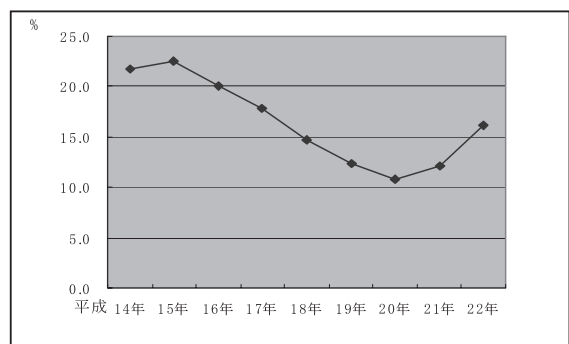
Abstract : According to numerous reports, enhancing career decision-making self-efficacy (CDMSE) is important in reducing the problem of career indecision amongst undergraduates. However, compared to the amount of research on the relationship between career indecision and CDMSE, few studies have been conducted investigating how to enhance CDMSE. This article addresses this research gap from the point of a career counseling view of university teachers. There are three forms of career counseling, 1) one-to-one counseling, 2) group counseling, 3) counselor-free counseling. This paper focuses on counselor-free counseling.

Two studies were conducted. First, a workbook: “Case & Workbook” was proposed to enhance CDMSE based on Urakami’s ECS workbook (1996). Second, a panel survey was conducted to verify the effect at the first and second “Counseling Theories at A University” lectures. As the result, the effect was verified. This paper introduces this discussion.

(Keywords: career decision-making self-efficacy, career counseling, counselor-free counseling, career indecision, Case & Workbook)

1. 問題

今日、自分の将来について展望がもてずに職業を決定しない、あるいはできない状態の者が増えていることが問題視されている。いわゆる、職業未決定 (career indecision) 問題である。「学校基本調査」(2010)¹⁾によると、「就職(一時的な仕事に就いた場合も含む)も進学もしていない」状態で卒業していく大学生(学部生)が近年、再び増加傾向にある(図1)。



出所) 文部科学省 (2002~2010) 『学校基本調査』を基に作成

図1 就職も進学もしていない者の数(学部生)

この職業未決定問題を解決する手法の1つに、学生の進路選択セルフ・エフィカシー (Career Decision-Making Self-Efficacy; 以下, CDMSE) を高めるという方法がある。CDMSE とは進路選択に関する意思決定の効力を表す概念で (楠奥, 2009a)²⁾, それは Taylor & Betz (1983)³⁾ によって提唱された。Osipow, Carney, & Barak (1976)⁴⁾ や Holland & Holland (1977)⁵⁾ は、進路に関する意思決定という課題への取り組みやそのためのスキルについての自信の無さが、不決断の規定要因として重要な変数であると報告しており、その「自信の無さ」という概念を、Taylor et al. は Bandura (1977)⁶⁾ のセルフ・エフィカシーという観点から捉えなおし、CDMSE 研究は始まった。CDMSE が高い者は進路選択行動を活発に行い努力し、逆にそれが低い者は、進路選択行動がたとえ自分の人生の目的を達成するために必要なものと理解していても、進路選択を避ける、あるいは不十分な活動に終始してしまうと考えられている (下村, 2001; 浦上, 1995a)^{7), 8)}。社団法人日本私立大学連盟 学生委員会 (2007)⁹⁾ は、2人に1人以上 (51.4%) の大学生が就職や将来の進路に不安や悩みを抱えていることを報告している。このことは進路の意志決定に対して自信のない者が多いとも換言できるので、今日のほとんどの大学生は CDMSE が低いと考えられる。

では、大学教育を通じて CDMSE を高めるにはどのようにすればよいであろうか。廣瀬 (1998)¹⁰⁾ はそれを高める方法としてキャリア・カウンセリングを挙げており、そのことを踏まえると、大学教員によるキャリア・カウンセリングという方法を行うことができる。最近、全ての教員はキャリア・カウンセリングの基本的スキルを身につけるべきだということを示唆する報告もある (坂柳, 2007; 社団法人日本私立大学連盟, 1997)^{11), 12)}。しかし、三宅 (2005)¹³⁾ や藤田・溝上 (2008)¹⁴⁾ が指摘しているように、CDMSE を高めるための具体的方法を見出せずにいるのが現状である。例えば、Fukuyama, Probert, Neimeyer, Nevill, & Metzler (1988)¹⁵⁾ はコンピュータ援助型キャリアガイダンス・システム (クライアント自身で自己評価、職業情報の検索、収集を行うことができるコンピュータ・プログラム) の利用が CDMSE に有用だと報告しているが、太田・

田畑・岡村 (2007)¹⁶⁾ の研究ではそのような結論には至っていない。浦上 (1996)¹⁷⁾ のワークブックを用いた研究では、CDMSE を向上させるための手ごかりは提供されているが、それが CDMSE に有用であるという結果には至っていない。楠奥 (2006)¹⁸⁾ は、インターンシップを通じてその参加者の CDMSE が向上したことを報告しているが、どのようなインターンシップが CDMSE に影響を及ぼすのかについては不明瞭である。また、楠奥 (2009a, 2009b)¹⁹⁾ の社会的スキルに焦点を当てた研究では、その向上は CDMSE 向上につながるということが示唆されているが、十分な実証はされていない。これらのことを考慮すると、現段階では CDMSE に焦点を当てたキャリア・カウンセリングは至難であろう。

ところで、「生徒・学生・成人のキャリアの方向づけや進路の選択・決定に助力し、キャリア発達を促進することを専門領域とするカウンセリング」(日本進路指導学会, 1996)²⁰⁾ と定義されるキャリア・カウンセリングは、そもそもそれを行うには高度な専門知識が要求される。そのため、誰にでも容易にできるとは考え難い。だが、Lunneborg (1983)²¹⁾ によると、キャリア・カウンセリングの形態には以下の3つがある。1) 一対一カウンセリング (クライアントとカウンセラーが一対一で行う方法)。2) グループ・カウンセリング (グループ・ガイダンスやワークショップのように、複数のクライアントが一緒に集まりグループを構成して行う方法。状況に応じて、カウンセラー側が補助者をつけて行うこともある)。3) カウンセラーフリー・カウンセリング (ワークブック、労働体験、コンピュータ援助型キャリアガイダンス・システム、標準化されたテストといった非人間的なものを通じて、クライアントの問題を解消しようとする方法)。その中でも3)の方法なら、誰にでも簡便に実施することができると考えられる。例えば、CDMSE を高めることのできるワークブックを開発し、それを自身の担当する講義で配布し、受講学生にそれを講義中、あるいは、講義後に読んで作業をするように担当教員が指示するのである。浦上 (1996) はそのようなワークブック (ECS Workbook) の開発を試みている。前述したように、それは CDMSE 向上に有用であるという結果には至っていないが、それを高めるための手ごかりは提供

されている。そこで、本研究では、その ECS ワークブック研究を基に、CDMSE を高めることのできるワークブックを提案し、CDMSE のキャリア・カウンセリングへの応用可能性について議論すると共に、どのような教員でも実施可能なキャリア・カウンセリングについて議論する。そのようなワークブックを開発できれば、キャリア教育の補助教材としても用いることができよう。

2. 方法

(1) ケース&ワークブック試作版の作成

浦上 (1996) の ECS ワークブックは、吉田 (1987)²²⁾ の進路選択における意思決定過程の学習に関する研究、浦上 (1995b)²³⁾ の CDMSE と職業未決定に関する研究などを基に作成された。それは、1) 利用の方法編、2) 自己理解編、3) 職業理解編、4) 意思決定編の 4 編で構成されている (A4 版サイズ、総ページ 42)。

① ECS ワークブックの問題点

ECS ワークブックが CDMSE 向上に有用であるという結果に至らなかった原因を、以下のように考える。就職活動前のほとんどの学生にとっては、就職を現実的に考えることは初めての体験で、また、その活動も当然未経験である。そのため、就職活動前の学生は経験者という他人の行動を観察したいと考えているであろう。にもかかわらず、ECS ワークブックにはその活動を経験した先輩からの情報が全く載せられていない。浦上 (1996) でもそのことが示唆されている。したがって、本研究ではモデリング (他人の行動を観察すること) を用いたワークブックを作成する。ところで、モデリングとは Bandura (1977) の言うセルフ・エフィカシーを高めるための情報源の 1 つである。

② ECS ワークブックの有用点

CDMSE 向上効果は認められなかった ECS ワークブックだが、利用者にとって有用であった部分はある。浦上 (1996) はその利用者に対する面接調査を行っており、ほぼ全ての者が、2) の自己理解編が役立ったと答えている。また、3) の職業情報編に掲載された情報が役立ったと回答する者もいたという。

一方、4) の意思決定編の有効性がなかったことも述べている。以上を踏まえ、本研究では、2) と 3) には着目することにした。しかし、簡便性を追求するワークブックの場合、「職業理解編」で重要となる個々の利用者が必要となる職業情報を提供することは困難であるという限界がある (浦上, 1996)。その点に関しては、就職部の職員などによって収集した職業情報に依存すればよいであろう。したがって、本研究では「職業理解編」については、職業情報の収集方法 (就職部や OB・OG の活用) を紹介することで補うことにした。

③ その他

本研究では、後述するが、教職課程科目の学生を対象にその効果を実施するので、教員志望の学生も多い。そのため、教員という希望職追究への不安を持っている者も多くいると思われる。よって、読み手の「希望職追究への不安」を除去する (情動的喚起; セルフ・エフィカシーを高めるための情報源の 1 つ。生理的な反応の変化を体験してみようことを意味する) ことを目的とした内容も取り入れることにした。

浦上 (1996) は利用者にワークブックに望むものについて尋ねている。その調査から、面接試験対策に関する内容のものを加えてほしいという要望も複数挙がっている。そこで、本研究で作成するワークブックには面接対策に関する内容も加えることにした。

また、浦上のワークブックは A4 版サイズ 42 ページだが、本研究で作成するワークブックは読み手に負担がかからないよう、A4 版サイズ 9 ページ以下で収めることにした。

本研究で作成したワークブックは試作版で、また、読み手の先輩にあたるケースを基に展開していくものなので、「ケース&ワークブック試作版」(以下、試作版) と命名した。

以上のように、浦上のワークブックを基に試案した試作版の構成について、図 2 に示す。

(2) ケース&ワークブック試作版の概要

試作版は第 1 章～4 章、作業編、アンケート編で構成される (A4 版サイズ総ページ 9; 後部資料参照)。

第1章～4章は、就職活動を経験した者のケース(事例)を基に展開する内容とした。前述したように、モデリングを通じて、読み手のCDMSEを高めるのが狙いである。ケースの選定だが、読み手が所属する大学とは異なる大学に所属していた先輩の声を紹介するよりも、同じ大学に所属していた先輩の声を紹介する方が、彼・彼女らは親近感を抱くと思われる。そこで、本研究では、(A大学に所属する)被験者の先輩にあたるA大学のケースに基づき、後述する各章を作成することにした。以下、試作版の概要を記述する。

第1章「適職を見つけるにはどのようにしたらよいか？」(A4版サイズ2枚半程度)は、ECSワークブックの「自己理解編」に該当する。ここでは、章題の通り、適職を見つけるための方法について、A大学の学生のケース(2事例)を基に、述べている。この章の作成には、Parsons (1909)²⁴⁾、Erikson (1959)²⁵⁾、Hershenson (1968)²⁶⁾、鏑 (1990)²⁷⁾、金井 (2002)²⁸⁾ を参考にした。

第2章「希望職追究への不安」(A4版サイズ1枚程度)には、A大学の学生のケース(2事例)を基に、読み手が希望職を追究していくためには、どのようにしてその不安と立ち向かえばよいのか、その方法について記述している。

第3章「就職情報を収集するにはどうしたらよいか？」(A4版サイズ1枚程度)はECSワークブックの「職業理解編」に該当する。ここでは、A大学の学生のケース(1事例)を基に、職業理解をするのに必要な職業情報(産業情報・求人情報)を収集する方法について紹介している。その他に、高橋 (2002)²⁹⁾ と小川 (2005)³⁰⁾ を参考にリアリティ・ショック(自分の期待や夢と、組織での仕事や組織への所属の実際とのギャップに初めて会うことから生じるショックのこと)についても紹介している。

第4章「面接試験対策はどのようにしたらよいか？」(A4版サイズ2分の1枚程度)では、面接対策の方法について触れている。A大学の学生のケース(1事例)を基に作成した。

第1～4章以外に、作業編(A4版サイズ1枚半程度)とアンケート編(A4版サイズ1枚程度)を加えている。試作版の第1章で、ECSワークブックの「自己理解編」に該当する内容を加えているが、実際に

読み手の自己理解を行う作業を促しているものではない。そこで作業編ではその点を補うために、読み手に実際にインターネット上で某人材派遣センターにアクセスしてもらい、「適性・適職診断」を受けてもらうように指示している。そして、その結果を基に、次の作業を行ってもらうように仕向けた。「あなたはどのような“性格”と診断されましたか？簡潔に記述して下さい」。「あなたはどのような“仕事”が向いていると診断されましたか？その職業の中から興味のあるものを3つほど記述して下さい(1つでも可)」。「『適性・適職 診断』の長所・短所について論じて下さい」。そして、アンケート編は、この試作版をより良いものにするにはどのようにしたらよいのかという意見がほしかったために作成した(被験者になるべく全てのページに目を通してもらいたかったということも理由である)。

(3) 進路選択セルフ・エフィカシーの測定

本研究では、試作版の効果(実験群と統制群のCDMSEの変化)を確認するために、統計的アプローチをとることにした。それを数値化する方法だが、本研究では、1因子構造が妥当とされる浦上 (1995a)の開発した尺度を用いた。これはTaylor et al.が開発したCDMSE尺度を基に、日本の文化を考慮し開発されたものである。また、その尺度は大学生・短大生を対象に作成されたもので、彼・彼女らの進路選択場面が必要とされる広範囲で多様な行動に対するセルフ・エフィカシーを測定するものである(川崎, 2000)³¹⁾。例えば、「自分の理想の仕事を思い浮かべること」「自分の将来設計にあった職業を探すこと」などの30項目から成る。何故その尺度を用いたかと言えば、まず、その尺度の得点が高かった者ほど、進路選択行動を活発に行うことが浦上 (1996)によって確認されていることが第一の理由として上げられる。そして、その尺度は高い信頼性を有しており、内容的妥当性、構成概念妥当性に関しても十分な水準に達していることが確認されていることも理由である(下村, 2001)。

採点方法は、「全く自信がない場合」1点～「非常に自信がある場合」4点までの4件法で求め、そして、30項目の合計点をCDMSE得点(range = 30～120)とした。

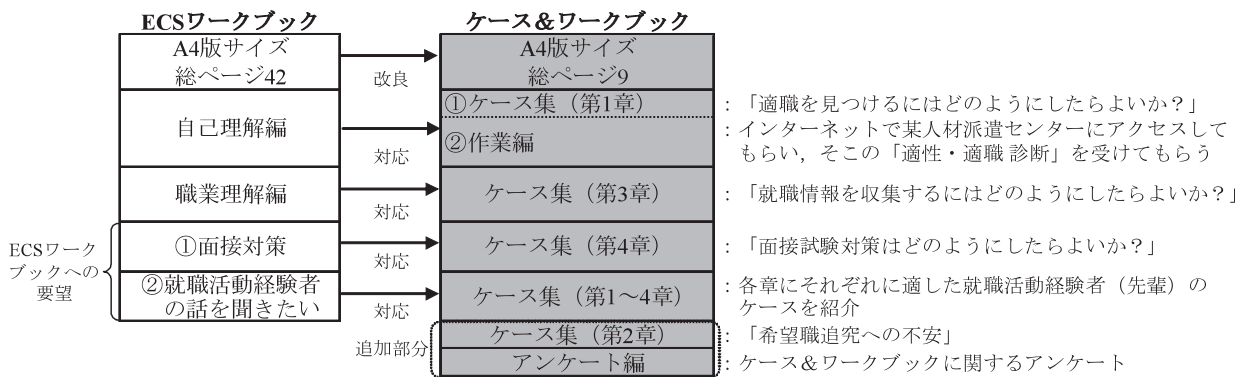


図2 ケース&ワークブックの構成

(4) 実験研究

試作版の効果を確認するために、A大学で2010年度前期 Semester に開講された講義で、筆者が担当したカウンセリング論を履修した学生を対象にした実験を行った。第1講に出席した学生のうち、教壇から見て、左半分の列に座った学生を実験群、右半分の列に座った学生を統制群とした。実験の流れだが、第1講開始後に、前述した尺度を用いて実験群と統制群の CDMSE を測定し、測定後に、(統制群には、第2講に試作版を配布すると説明し) 実験群だけに試作版を配布し、第2講までにそれを読み、そして、作業編の実施とアンケート編の回答をするように指示し、作業編とアンケート編の質問に回答したものを第2講までに提出するよう求め、第2講で同尺度を用いて再度、参加者の CDMSE を測定した(第2講にそれらを提出してくれた者のみを実験群とした)。参加者だが、実験群32名(男性=14, 女性18名; 2回生=25名, 3回生=7名; 平均年齢=19.61歳)で、統制群27名(男性=13, 女性14名; 2回生=20名, 3回生=7名; 平均年齢=19.48歳)であった。なお、4回生は就職セミナー等に参加している可能性があり、その影響も出る可能性があったため、対象外とした。

3. 結果

測定した CDMSE (事前・事後) の平均値、標準偏差を表1に示す。次に CDMSE 尺度の α 係数を算出したところ、事前の $\alpha=.89$ ($n=59$)、事後の $\alpha=.93$ ($n=59$)、でこの尺度は十分な内的

整合性を有すると考えられる。

図3に各群の CDMSE 得点(平均値)の変化を示す。

表1 進路選択セルフ・エフィカシーの平均値・標準偏差

| | <i>n</i> | 事前 | | 事後 | |
|-----|----------|-------|-------|-------|-------|
| | | 平均値 | 標準偏差 | 平均値 | 標準偏差 |
| 実験群 | 32 | 77.94 | 10.99 | 80.94 | 11.38 |
| 統制群 | 27 | 80.78 | 13.33 | 80.37 | 13.96 |

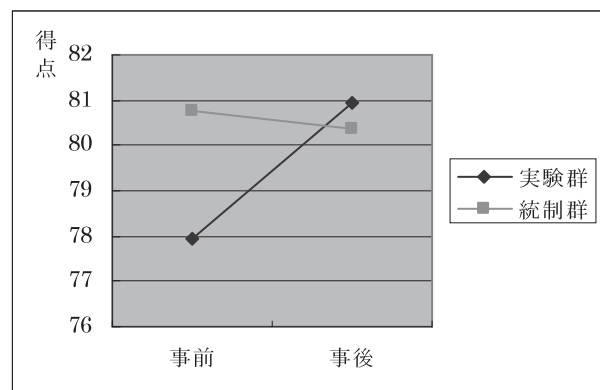


図3 各群における進路選択セルフ・エフィカシー得点の変化

試作版は被験者の CDMSE に影響を及ぼしたのであろうか。そのことを確認するために、CDMSE 得点(実験前、実験後)を被験者内要因、実験群と統制群を被験者間要因とする 2×2 の2要因混合計画の分散分析を行った(表2)。

表2 分散分析結果

| | <i>df</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> |
|-----------|-----------|-----------|----------|
| 被験者間要因 | | | |
| グループ:A | 1 | 37.83 | 0.13 |
| 誤差:S(A) | 57 | 284.99 | |
| 被験者内要因 | | | |
| 前後:B | 1 | 49.22 | 2.34 |
| 交互作用:A×B | 1 | 85.01 | 4.04* |
| 誤差:B×S(A) | 57 | 21.02 | |

注) * $p < .05$

結果、有意な主効果は見られなかったが、有意な交互作用は見られた($F(1, 57) = 4.04, p < .05$)。

(2) 研究2

試作版に付属したアンケート(自由記述式)で利用者に、試作版の「良かった点」、「問題点」、そして「改良すべき点」について尋ねたので、それらを紹介する。なお、教示で自由な回答を求めたため、箇条書きにしている者や一連の文章にまとめている者もいた。また、重複する内容もあった。そこで、1人の協力者と共に、それらについてはまとめる作業を行った。ここでは、重複した回答を利用者からの特に重要な意見として捉え、それらのみを紹介する。

良かった点については、「自分の適職や適性が分かったこと」(10名)、「(先輩の)ケースが参考になった」(9名)、「就職活動の具体的な方法が分かったこと」(6名)、「第2章(希望職追究への不安)が良かったこと」(4名)といったことが挙げられていた。

一方、問題点については、「文章のレイアウトがよくない」(6名)、「ケースが不足」(4名)、「分量が多い」(3名)、「適職診断テストに信頼性がない」(3名)、「これを読んで余計に将来のことが不安になった」(2名)、といったことが指摘されていた。

改良点については、「ケースの数を増やすべき」(9名)、「適職診断テストの信頼性を向上すべき」(4名)、「第4章が不要」(2名)、「全体的に説得力を高めるべき」(2名)、「読みやすくなるように、もっと簡潔にすべき」(2名)という意見が寄せられた。

4. 考察

各群のCDMSE得点の変化(図3)と、分散分析で有意な交互作用が見られた(表2)ことを踏まえると、本研究においては、この試作版にはCDMSE向上効果があることが確認された。

試作版のどのような点が利用者のCDMSE向上に影響を及ぼしたのであろうか。そのことを彼・彼女らからのアンケート回答「良かった点」から考察する。まず、多くの利用者が試作版によって「自分の適職や適性が分かったこと」と回答している。浦上(1995b)は自己の情報不足から生じる不安がCDMSEと負の相関にあると報告していることも踏まえると、試作版を通じてその情報を手に入れることができたことによって、その不安が除去され、結果CDMSEが高まったと考えられる(情動的喚起)。このことは、試作版の作業編および第1章の効果が現れたものと考えられよう。次に、「(先輩の)ケースが参考になった」ということから、先輩という代理的経験を獲得したというモデリングの効果もあったことも考えられる。あるいは、今自身が抱えている不安と同じ不安を抱いていた先輩が、どのようにして解決したのかを試作版を通じて知ることができ、その不安が除去された結果、CDMSEが高まったことも考えられよう(情動的喚起)。それから、「就職活動の具体的な方法が分かったこと」から、これまでどのように就職活動を行っていったらよいか分からなかったが、その不透明な部分がいくらか氷解したことも要因として考えられる(情動的喚起)。このことは、第3章の効果が現れたものと考えられる。そして、「第2章が良かったこと」と回答している者も複数いた。実験群のほとんどが教員志望であったため、「民間企業への就職活動をせずに教員試験対策に集中すべきなのか、それとも、その活動も行うべきなのか」ということで悩んでいる利用者も多くいたであろう。そのような者の不安を除去できたこともCDMSEを高めた要因として考えられる(情動的喚起)。一方、「良かった点」からは第4章の効果については全く確認することができなかった。また、改良点に関する回答では、「第4章が不要」と、第4章を外すことを勧める利用者も複数いたことから、その章の効果はほと

んどなかったということが示唆される。

この試作版をより良いものにするためには、今後どのような点を改良すべきであろうか。そのことについて、利用者へのアンケート（「問題点」、「改良すべき点」）から考察する。まず、試作版の問題点として、「文章のレイアウトがよくない」と回答した者が最も多く、「分量が多い」や「読みやすくなるように、もっと簡潔にすべき」と回答した者も複数いた。それらの要因が試作版に集中して取り組む阻害要因となったことが考えられる。そのような要因を排除すれば、さらに CDMSE の向上が期待できるかもしれない。次に、「ケースが不足」と問題点を指摘した者や、「ケースの数を増やすべき」と改良点について意見を寄せてくれた者も多くいた。社団法人日本私立大学連盟 学生委員会（2007）の調査報告から、学生の就職活動に関する不安は様々なものがあることが分かる（例えば、「就職できるかどうか」「自分の適性にあった職業を選べるか」「就職先で人間関係にうまくとけ込めるかどうか」など）。その利用者の意見から、少なくともこの報告を考慮したケースを用意し、今後は作成すべきであろう。それから、「適職診断テストに信頼性がない」という問題点の指摘や、「適職診断テストの信頼性を向上すべき」という意見を寄せてくれている者も複数いた。このことから、その診断結果に納得いかず、自己理解を行うことができなかった者には効果が抑制されたことが考えられる。たしかに1つの診断結果を基に客観的に自己理解をするのは難しい。この点を克服するには、いくつかの診断テストを紹介し、それら全てに回答してもらったうえで、自己理解という作業を試みるように促すとよいのかもしれない。そして、2名とはいえ「これを読んで余計に将来のことが不安になった」という批判も無視できない。就職活動の不安を取り除くために作成したものであったが、逆の効果を与えてしまった。反省すべき点である。「全体的に説得力を高めるべき」と説得力がない、つまり、言語的説得（セルフ・エフィカシーを高めるための情報源の1つ。自己強化や他者からの説得的な暗示のこと）という情報源をうまく活用できていなかったことも、2名から指摘されている。この点の改善もできれば、

さらに CDMSE の向上が期待できるかもしれない。今後の課題とする。

試作版を通じて CDMSE を向上できたので、本研究では、カウンセラーフリー・カウンセリングの視点から述べると、CDMSE のキャリア・カウンセリングへの応用が可能であるということが明らかとなった。したがって、簡便であるこれを用いた方法であれば、大学教員でもカウンセラーフリー・カウンセリングというキャリア・カウンセリングを行うことはできよう。しかし、本研究では A 大学の学生を対象とした試作版である。他大学の学生にこの試作版が有用であるとは限らない（他大学でこれを用いる場合、その大学のケースと A 大学のケースとを置き換える必要があるかもしれない）。また、A 大学でも、教職課程以外の学生を対象にした場合、これが有用であるとも言えない。このことも今後の課題とする。

謝辞

本稿の作成にあたり、貴重な助言を賜り、また丁寧な指導して下さいた匿名レフェリーの先生、立命館大学の小久保みどり先生、川口短期大学の山本重人先生、そして、友人の Donald Cameron 氏、井上直紀氏、谷中祥浩氏に感謝します。本文の文責については全て筆者にある。

引用文献

- 1) 文部科学省『学校基本調査』, 2010 年。
文部科学省ホームページ
<http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/1268046.htm> (2011 年 1 月 31 日)
- 2) 楠奥繁則：大学生の進路選択セルフ・エフィカシー研究, 対人社会心理学研究, 第 9 号, 109-115, 2009a 年。
- 3) Taylor, K. M. & Betz, N. E., “Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision”, *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp.63-81, 1983.
- 4) Osipow, S. H., Carney, C. G. & Barak, A., “A scale of education-vocational undecidedness”, *Journal of Vocational Behavior*, 9, pp.233-243, 1976.
- 5) Holland, J. L. & Holland, J. E., “Vocational

- indecision”, *Journal of Counseling Psychology*, 24, pp.404-414, 1977.
- 6) Bandura, A. “Self-efficacy”, *Psychological Review*, 84, pp.191-215, 1977.
- 7) 下村英雄: 進路選択, 堀 洋道(監修)・吉田富二雄(編)『心理測定尺度集Ⅱ』, サイエンス社, 333-364, 2001 年.
- 8) 浦上昌則: 学生の進路選択に対する自己効力感に関する研究, 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学), 第 42 卷, 115-126, 1995a 年.
- 9) 社団法人日本私立大学連盟 学生委員会『私立大学学生生活白書 2007』株式会社ウェイヴインターナショナル, 2007 年.
- 10) 廣瀬英子: 進路における自己効力研究の発展と課題, 教育心理学研究, 第 46 卷, 343-355, 1998 年.
- 11) 坂柳恒夫: キャリア・カウンセリングの概念と理論, 愛知教育大学研究報告, 第 56 卷(教育科学編), 77-85, 2007 年.
- 12) 社団法人日本私立大学連盟『新しい大学のあり方を求めて』開成出版, 1997 年.
- 13) 三宅義和: 進路選択と職業未決定問題の概要, 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和『大卒フリーター問題を考える』, ミネルヴァ書房, 97-119, 2005 年.
- 14) 藤田哲也・溝上慎一(企画): 自己効力はキャリア教育の実践的概念になり得るか, 日本心理学会第 72 回大会発表論文集 WS(9), 2008 年.
- 15) Fukuyama, M. A., Probert, B. S., Neimeyer, G. L., Nevill, D. D. & Metzler, A. E., “Effects of DISCOVER on career self-efficacy and decision making of undergraduates”, *The Career Development Quarterly*, 37, pp.56-62, 1988.
- 16) 太田さつき・田畑智章・岡村一成: コンピュータ援助型キャリアガイダンスの効果, 応用心理学研究, 第 32 卷, 73-81, 2007 年.
- 17) 浦上昌則: 『進路選択に対する自己効力』の育成に関する予備的研究, 進路指導研究, 第 17 卷 1 号, 17-27, 1996 年.
- 18) 楠奥繁則: 自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究, 立命館経営学, 第 44 卷 5 号, 169-185, 2006 年.
- 19) 楠奥繁則: ラボラトリー・メソッドによる体験学習が進路選択セルフ・エフィカシー向上に及ぼす効果, 経営行動科学, 第 22 卷 3 号, 255-265, 2009b 年.
- 20) 日本進路指導学会(編): キャリア・カウンセリング, 実際実務教育出版, 1996 年.
- 21) Lunneborg, P. W., “Career counseling techniques”. In Walsh, W. B. & Osipow, S. H. (Eds.) *Handbook of vocational psychology*, vol. 2, Lawrence Erlbaum Associations, pp.41-76, 1983.
- 22) 吉田明子: 進路決定における意思決定過程の学習の効果, 進路指導研究, 第 8 卷, 1-6, 1987 年.
- 23) 浦上昌則: 女子短期大学生の進路選択に対する自己効力と職業不決断, 進路指導研究, 第 16 卷, 40-45, 1995b.
- 24) Parsons, F., *Choosing a vocation.*, Houghton Mifflin, 1909.
- 25) Erikson, E. H. *Identity and the life cycle.*, International Universities Press, 1959.(小此木啓吾・小川捷之・岩男寿美子(訳)『自我同一性』誠信書房, 1973 年.
- 26) Hershenson, D. B. Life-stage vocational development system, *Journal of Counseling Psychology*, 15(1), pp.23-30.
- 27) 鑑幹八郎: アイデンティティの心理学, 講談社現代新書, 1990 年.
- 28) 金井壽宏: 働くひとのためのキャリア・デザイン, PHP 新書, 2002 年.
- 29) 高橋弘司: 組織社会化, 宗方比佐子・渡辺直登編著『キャリア発達の心理学』, 川島書店, 31-51, 2002 年.
- 30) 小川憲彦: リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響, 経営行動科学, 第 18 卷 1 号, 31-44, 2005 年.
- 31) 川崎友嗣: 大学生のキャリア決定自己効力とキャリア不決断に及ぼす職業情報の効果(その 1), 関西大学社会学部紀要, 31(2・3), 197-240, 2000 年.

[資料]

ケース&ワークブック (試作版)

●第1章：適職を見つけるにはどのようにしたらよいか？

就職活動のために、今自分の適職について考えています。適職について考えるには、自分は何が得意で、何に興味を持っているのかについて知らなければならないと、キャリア・オフィスの方が言っていましたが、僕は何が得意で、何に興味をもっているのか、分かりません。どうしたらよいでしょうか？

(男性A・経営学部3回生・2007年5月)

男性Aが言うように、「自分は何が得意なのか？」と「自分は何に興味を持っているのか？」(自分は何をやりたいのか?)の2つが一致するものを自身の適職にする必要があると、これまでのキャリア研究では言われている。しかし、人はしばしば自分が得意なことを好きなことだと勘違いしてしまう。これはそう考えると短期的には都合がよいためで、はまりやすい罠である。例えば、英語ができる人は語学が好きだと思いがちだし、コンピュータが得意な人は機械を操るのが好きだと思ってしまう。本当に好きなのは語学ではなく、他言語を話す人とのコミュニケーションかもしれないし、機械ではなく、数学的な問題解決なのかもしれない。また、自身の興味だけでそれを職業にしようとする者も多い。具体的に言うと、パンが好きだからパン屋をしたい、旅行が好きだから旅行会社に勤務したいと短絡的に考えてしまうケースも目立つ。僕が高校3年生のとき、このようなケースがあった。「昨日、うまいお好み焼を食べた。オレ、(大学に)進学せずお好み焼き屋をしようと思う。」彼は料理をほとんどしたこともなく、当然、お好み焼きの作り方さえ知らず、そのうえ、成績も上位であったので、彼の両親は冗談かと思ったようだが、彼は真剣にお好み焼き屋の計画を立て始めたので、母親は慌てて担任に説得をお願いし、何とか諦めさせたということがあった。人気のあるお好み焼き屋を経営できた可能性はゼロではないであろうが、得意なのか全く分からないものを職業とするのはいかながなものであろうかと思う。(なお、その後、彼は関東の国立大学に進学した。)

ところで、日本の場合、男性Aのように「自分は何が得意なのか？」に対する回答を持っていない学生がとても多い。もし、これを読んでいるあなたも同様の悩みを抱えているとしたら、それはあなただけではないのです。これを読んでいる大半の学生がそのことに悩んでいます。なぜそのようなことが言えるのか？その理由は、日本の小学校教育に問題があるからなのです(小学校の先生が悪いというわけではない)。小学校時(6～12歳)は、学童期と呼ばれる時期で、エリクソンやハーシェンソンによると、この時期の終わりまでに私たちは「自分は何が得意なのか？」という回答に答えを導けるようにしなければなりません(もしそれができなければ、人は劣等感に悩まされることになります)。ですが、現在の小学校教育では、皆さんも経験したように、勉学の仕方は内的な要求を超えて、無限の要求をします。子どもたちは義務感と苦痛の中で受け身的にしなければなりません。そのような学習から人は「自分は何が得意なのか？」について回答を導けることはできないようです。もしあなたが、この問いに対する回答ができないのなら、それはあなたの責任ではなく、小学校教育のせいなのです。しかも、ほとんどの方がその小学校教育を受けていますので、その大半がその回答が出せずに悩んでいます。すぐに回答を見つけるのは難しいですが、友達、親、兄弟、バイトの同僚などにも相談しつつ、その回答を導けるよう、日々努力してほしいと思います。なお、本講義ではセルフ・エフィカシー理論を紹介します。この理論はとても理解しやすいと思います(2009年度の「動機づけ」の講義の受講者のコメントより)。これを理解できれば、皆さ

んは「動機づけ」のプロになれます。本講義に積極的に参加すれば、面接時に「あなたの得意なことは何ですか？」と質問されたとき、少なくとも「人のモチベーションを高めることです」と明確に答えられるようになるでしょう。人のモチベーションを高めることができることは、職場のリーダーに求められる資質の1つです。例えば、部下や同僚を動機づけることは、企業の活性化にとって重要不可欠なことであるし、児童や生徒の動機づけを行うことは、教師に求められる重要資質であることは言うまでもないでしょう。

次に、「自分は何に興味を持っているのか?」、この問いに対する回答を見つけ出すのは、エリクソンによると青年期（中学校入学時～大学卒業時）の課題です。ですから、大学生活の間に、この問いに答えられるようにして下さい。それについて考えている際、「本当はお前がしたいのは、これなんじゃないか」というアドバイスをもらうことがあるかもしれません。しかし、「自分は何が得意なのか?」の問いのときと違って、何をやりたいのかについては、人から教えてもらえるものではありません。残念ながら、自分で自分にじっくりする回答を探すしかないのです。その探索で、人からのアドバイスは役に立ちますが、自分探しをするのは、ほかならぬこの自分なのですから。だからこそ、大学生活では失敗を恐れず、講義、クラブ、サークル、課外活動、アルバイトなどいろいろなことに積極的に参加してほしいと思います。最初は1つでも構いません。徐々に増やしていけばよいのですから。あと、感動経験を増やして下さい。映画・演劇を観て心から笑ったり泣いたりする、旅をして実際に綺麗なものを、美しいものをたくさん見る、あるいは、美味しいものをたくさん食べる、ライブに行く、スタジアムやサーキットなどのスポーツ観戦を通じて、感性を日々養って下さい。感性を養っていれば、多くのことに興味が湧いてくるようになるはずです。とりあえず、この1年間そのことを意識してみてください。

真剣に考えた末、警察官になることが適職だという結論に至りました。そして、無事、その試験に合格しました。ですが、卒業間近になって、それが本当に正しかったのであろうかと悩み始めました。

(男性B・経済学部4回生・2007年11月)

男性Bのように、適職が分かり、そして、無事にその適職をさせてもらえる企業から内定がもらえた時、「正しかったのであろうか?」と悩むことがあるかもしれません。最近の研究では、仕事に対する興味は、就職後、変わっていくと言われています。また、自身の天職とは何か、その解答を見つけられるのも、実際の仕事経験が不可欠となるので、成人期以降（青年期の次）の課題となるため、残念ながら大学在学中に見つけられません。ですから、(時期が11月で、新卒採用の求人も良いものがほとんどないということもあり) 学生Bには、とりあえず、そこで働いてみることを勧めました。もし、そこで節目（転職したいと思ったとき、転職になったときなど）を迎えたとき、もう一度、自身のキャリアについて真剣に考えたらいよいと思います。日本でも最近は終身雇用制や年功序列制が崩壊しつつあるので、以前に比べ、再就職もしやすくなっています。

あと、「自分にとって何が適職か?」、この問いに対する回答を見つけ出すのは、青年期（中学校入学時～大学卒業時）の課題です。したがって、この問いに対する回答をもっている人（1～3回生の方）もまだ少ないでしょう。これについても友達や親などに相談しつつ、その回答をもてるよう、日々努力してほしいと思います。しかし、早急にその手がかりがほしいと考えておられるなら、近くにあるハローワーク（職業安定所）に行くことをオススメします。そこにはコンピュータ援助型キャリアガイダンス・システムがあるので、それを使えばその手がかりをくれるでしょう。その他に、インターネットで

<http://www.haken.co.jp/haken/profiling.html> (福島人材派遣センター 登録しないようにして下さい。)などを参考程度に（遊び感覚で）使ってみるのもよいと思います（ヤフーで、適職診断、と入力すればい

ろいろなサイトで適職を無料で診断できます)。ただし、あくまでコンピュータによる診断結果です。その結果を見て、『これが自分の適職だ!』と強く思い込むのはやめる方がよいでしょう。その結果は、参考程度に留めておいて下さい(なお、筆者はハローワークで、「マッサージ師」が適職であると診断された)。

●第2章：希望職追究への不安

僕は現在4回生ですが、どこからも内定がもらえません
でした。留年すべきでしょうか、それとも卒業して、
非正規雇用者として働きながら、就職活動をすべき
でしょうか？

(男性C・経営学部4回生・2007年2月)

日本の場合、「卒業一斉採用」というのがあるように、「私は現在大学生です」というのは1つの資格みたいなものです。一方、他国では、現在大学生であろうと、職歴が重視されますので、そのような言い訳はできないのです。ですが、その機会を逃してしまうと、職歴のある方々と職を争うことになりますから、就職活動はとても厳しくなります。非正規雇用から正社員への道もとても厳しいものです。ですから、なるべく在学中に正規雇用職を見つけることを私はオススメします。数社(人事担当者)に「正規社員雇用の採用面からみて、『留年者』(1年留年)と『既卒者』(卒業して1年未満)、どちらが有利ですか？」と尋ねたところ、全ての企業が「留年者」と答えました。たしかに、留年すれば、学費や生活費を含め最低100万以上のお金が必要となります。ですが、今後40年ほど働くことを考えると、長い目で見ると、1年で非正規雇用から正規雇用になれるとはとても言い難いので、留年した1年は決してムダになることはないでしょう。ですから、男性Cには、“(アルバイトをして学費・生活費を稼いででも)留年すべきだと思います”とアドバイスしました。

私は教員を目指していますので、試験が終わるまで
就職活動をせずに頑張ろうと思います。ですがもし、
その試験に失敗してしまったらと思うと・・・。
将来、どこかの企業で正社員として働けるでしょうか？

(女性A・経営学部3回生・2006年10月)

女性Aのケースは、公務員や専門職などを志望する人にありがちな不安だと思います。「もし、その試験に失敗してしまったらどうしよう?」「その職に就けなかったらどうしよう?」という不安を取り除くにはどうしたらよいでしょうか?やはり一番良いと思われる選択は、就職活動をしながら、その試験勉強をすることだと思います。ですが、それでも中途半端にはしたくないと考えておられる方も少なくありません。男性Cのケースを考慮すると、「留年する」という選択肢も考慮し、計画を進めていくとよいかもしれません。

少し異なるかもしれませんが、私自身のケースも紹介しようと思います。私は在学中に、ケアワーカーの資格である“ホームヘルパー2級”の資格を取りました。なぜなら、私も大学院進学というリスクのある選択をし、もし、その世界で挫折してしまったらと考え、その保険としてこの資格を取ったのです。こういう言い方は望ましくないのですが、この資格はお金さえあれば、誰にでも簡単に取得できるものです(講習と実習を受ければ取得できる容易なもの)。また、介護、福祉の世界なら、みなさんもご存じのとおり、その労働者が大変不足していますので、特に大卒者であれば、賃金は安いですが、その資格があれば中途採用でも正社員としてすぐに採用されます。(私の場合、その他にパチプロの技術も身につけていますので、全てに挫折したら、それでメシを食っていく自信もあります。とても簡単な技術なので誰にでも身につけ

られるものですので、必要な方はいつでも私のところに来て下さい。) 何らかの生きる術を持っているということは、就職活動のときだけでなく、キャリアを歩んでいるときでも、きっと心の支えとなるでしょう。その術が思い浮かばない方には、ホームヘルパー2級の資格はオススメです！(在学中でなくても卒業後に取得しても構いません。)

ところで、「希望する企業から内定がもらえなかったので、(文科系) 大学院への進学はどうか？」という質問も時々受けました。私はあまりオススメしません。(文科系) 大学院に進学したことで、採用を拒む企業がまだ日本にはたくさんあるからです。進学するより留年した方がまだよいと思われます。

●第3章：就職情報を収集するにはどうしたらよいか？

3回生なので、今から就職活動をしようと考えています。
ですが、何からやっていいのか全く分かりません。
どうしたらよいのでしょうか？

(男性D・経営学部3回生・2006年10月)

馬鹿げたようなケースかと思われるかもしれませんが、こういうケースは少なくありません(実は私もこの部類でした・・)。とりあえず、最近では、就職活動をはじめするには、インターネット上で、「リクナビ」(<http://job.rikunabi.com/2011/>)などに登録する必要があるので、就職活動時期になりましたら、まずそこに登録してみましょう。1つのアクションを起こせば、次のアクションのきっかけになりますから(その理由はセルフ・エフィカシー理論を通じて学んで下さい)。なお、それらに登録しなければ、企業から採用情報に関する資料を請求できない傾向にあるようです。そして、第1章で述べましたことを日々考えていくと、半年～1年後、自ずと何らかの答えが見つかるでしょう。

情報という視点から述べますと、みなさんは、自身が就職活動をする年の雇用傾向、自身が興味のある職業に就いている人々の年間所得についても知っておく必要があるでしょう。特に後者は、就職後、「想像していたのとは違う！」という(リアリティ・ショック)を防ぐには必要です。では、この情報を手に入れるにはどのようにすればよいのでしょうか？1つの方法として、インターネット上で、ヤフーやグーグルなどにアクセスし、“2010 年 雇用傾向”、“〇〇の年間所得”などと入力して検索すれば、多くの情報を収集する、というやり方があります。ですが、インターネット上でも、ウソの情報が回っていることが多々あります。したがって、その信頼性は高いとは言えません。では、どのようにすればよいのでしょうか？とても簡単で良い方法があります。それは、大学にあるキャリア・オフィス(就職係)や、ハローワーク(職業安定所)に行って、そこで直接、雇用傾向、その年間所得について質問してみたらよいのです。特にオススメなのが、学内にあるキャリア・オフィスです。自身が就職したいと思う企業のOB・OGを紹介してくれることもありますので、それを活用してみるのとはとてもよいでしょう。それを活用した学生からは、わざわざ貴重な夏休みにインターンシップへ参加よりも、そこで働く彼・彼女らに話を伺う方がずっと価値があり、就職活動に対するやる気も高まる、と聞いています。その企業のホームページや人事部による企業情報では、多くの人に気に入ってもらわなければなりませんから、就職活動中の学生が嫌に思えるような情報はほとんど載せていませんが、OB・OGの方々ならたいいてい包み隠さず、みなさんにそのような情報でも教えてくれるようです。就職してから、“理想と違う！”(リアリティ・ショック)と言って辞めてしまう若者も多いようですから、“企業の裏”を知っておくことも重要でしょう。

もし、就職したいと思う企業のOB・OGを紹介してもらえない場合は、昼休み時を狙って、直接、その企業に出向いてみるとよいようです(by 数名の某学生)。昼休憩時に外に出てきた、若そうな社員を捕まえて、“私は就職活動中で、是非、御社に就職したいと考えていますから、少しお話を伺えませんか？”と言ったら、迷惑そうな顔をせず、いろいろお話を伺えたそうです。当然断られることもあったようです。

が、2人に声をかければ、たいてい1人は話を聞かせてくれたと言っています（その方々も就職活動で苦労した経験があると思われますから、みなさんが訪れたなら、きっと当時の自分を思い出し、いろいろ話を聞かせてくれるでしょう）。もし、誰も話を聞かせてくれないのであれば、“所詮、その程度の企業か”と割り切り、エントリーするのを止めたらいとも言ってましたよ。この方法は、その企業の人格を知るにも良いのかもしれない。

●第4章：面接試験対策はどのようにしたらよいのか？

面接対策ってありますか？

(女性B・経営学部3回生・2006年10月)

女性Aのような相談はよく耳にします。ですが、このように受け答えしたら、絶対、内定がもらえるという方法は、残念ながらありません。なぜなら、企業によって求める人材が異なるからです。しかし、企業の視点から考えますと、面接官に“この人と一緒に働いてみたい”，あるいは，“こいつとなら一緒に働いてもいいかな”と思わせることができるかどうかがとても大きなポイントになると思います。なぜなら、企業とは公式組織であり、その組織では“協働”することが求められるからです。言い方を変えると，“こいつを管理するのは大変そうだ・・・”と面接官に思われてしまうと、内定をもらうのは厳しいかと思います。日本では、未だに文科系の大学院に進学者を採用しない傾向にあります。それは日本企業が“協働”を重んじる傾向にあるためで，“大学院修了者＝理屈ばかりで管理するのが大変そう”，と思われがちだからなのではないでしょうか。

以上より、面接対策にも、企業の真の情報（どのような人たちが働いているのか）を得ることが重要だと思われます。その情報を得るためにも、先ほど述べましたOB・OG訪問などの活用がとても有効だと思います。

以下のページを次週 (4 月 16 日) に提出して下さい。

(Q1) 氏名、学籍番号

氏名 ()、学籍番号 ()

(Q2) 学年と年齢と所属学部をお聞かせ下さい。

() 回生 () 歳 () 学部

以下の【1】～【2】について、**必ず上記のケースブック (第 1～4 章) を読んだ後でお答え下さい。** よろしくお願いいたします。

【1】

インターネットで、福島人材派遣センター(<http://www.haken.co.jp/haken/profiling.html>) にアクセスし、次に、“診断へ進む”をクリックし、「適性・適職 診断」を受けてみて下さい (福島人材派遣センターには登録しないで下さい)。その診断後、以下の①～③の質問にお答え下さい。

①あなたはどのような“性格”と診断されましたか？簡潔に記述して下さい。

②あなたはどのような“仕事”が向いていると診断されましたか？その職業の中から興味のあるものを 3 つほど記述して下さい (1 つでも可)。

③「適性・適職 診断」の長所・短所について論じて下さい。

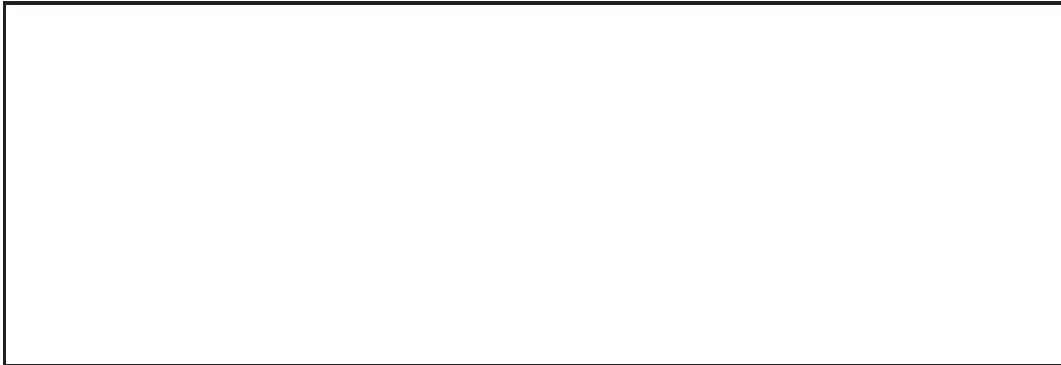
【2】

①このケースブックの良かった点を自由に記述して下さい。

※良い点がないと感じた場合でも，無理やり良い点を見つけて，お答え下さい。

②このケースブックの悪い点を自由に記述して下さい。

※悪い点がないと感じた場合でも，無理やり悪い点を見つけて，お答え下さい。



③このケースブックを今後良いものにするためには，どのようにすれば良いと思われますか？自由にお答え下さい。

※改良しても無駄，あるいは，改良の余地がないと思われた場合でも，何かコメントをお願いします。



以上です。ご協力，誠にありがとうございました。